Спецвыпуск № 2

Лістапад, 2007

ГОРАД НАШ

Грамадская ініцыятыва “За Новыя Смалявічы”

Как защититься от контракта

Контракт является разновидностью срочного трудового договора, заключаемого в письменной форме на определенный срок. В отличие от других срочных договоров контракт может заключаться и для выполнения работы , которая носит постоянный характер. Вы получили уведомление о переводе на контракт. Как же защитить себя в ситуации, когда вы уже получили уведомление о переводе на контрактную систему найма?

Работая добросовестно, работник до недавнего времени мог надеяться на то, что через много лет он может выйти на пенсию со своего предприятия. Всё изменилось с введением в действие в 1999 году Декрета Президента №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Декрет №29 дал право нанимателю заключать со всеми категориями работников без их согласия контракты сроком от 1 года до 5 лет. Причём по окончании срока действия контракта работника можно уволить, предупредив за две недели, без какой-либо мотивировки Исключением из общего правила являются беременные женщины, женщины воспитывающие детей в возрасте до трех лет, детей инвалидов –до 18 лет. Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

ПРИЧИНЫ ПЕРЕВОДА НА КОНТРАКТ

Прежде всего, необходимо знать, что перевод на контракт - это существенное изменение условий труда. И перевод этот можно произвести, только предупредив работника за 1 месяц до заключения контракта. Кроме того, перевод на контракт должен быть обоснован конкретными производственными, организационными или экономическими причинами. Это важное требование законодательства. В случае, если перевод на контракт будет не обоснован, то он будет считаться незаконным. При этом причины, по которым производится перевод, должен быть индивидуальными, касаться именно вас.Пленум Верховного суда Республики Беларусь отмечает, что изменение существенных условий труда должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами, выразившимися, в частности, в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации. Обоснование обязательно доводиться до работника вместе с уведомлением о переводе. В случае, если Вы считаете, что перевод вас на контракт недостаточно обоснован, Вы в 3 - месячный срок со дня издания приказа можете обжаловать перевод на контракт в комиссию по трудовых споров или суд.

Следует отметить, что высокий профессиональный уровень и квалификация могут определяться документом о профессиональном образовании, средне-специальном образовании, высшем образовании, наличием у работника высокого разряда, класса. Основываясь на приведенныхреко мендательных нормах с помощью профсоюза можно подготовить соответствующий протокол разногласий по тексту проекта контракта и добиваться повышения оклада до 50%, увеличение трудового отпуска до 5 дней, а главное увеличение срока контракта до 3 или 5 лет.

В тех случаях, когда возникают затруднения с подготовкой протокола разногласий, можно направить в адрес нанимателя заявление, где указать, что, не отказываясь от заключения контракта, работник просит внести в него предлагаемые им условия. То есть РАБОТНИК МОЖЕТ И ДОЛЖЕН ВНОСИТЬ ИЗМЕНЕНИЯ В ТЕКСТ КОНТРАКТА. При рассмотрении условий контракта следует также ознакомиться с нормами коллективного договора по поводу заключения контрактов на конкретном предприятии. Если работник не является членом заключившего коллективный договор профсоюза, он может распространить на себя действие коллективного договора письменным заявлением на имя нанимателя в соответствии со ст. 365 Трудового Кодекса. Учитывая, что трудовой контракт - это обычный договор, его подписание возможно; только при достижении согласия нанимателя и работника по всем существенным пунктам контракта. *А согласовывать текст контракта по сути можно сколько угодно долго.*Это связано с тем, что законодательством не установлено сроков, в которые контракт должен быть подписан. ГЛАВНОЕ - не отказываться от его подписания, а настаивать на включение в его текст таких положений, которые в максимальной степени удовлетворят и защитят работника. Не следует

поддаваться давлению со стороны нанимателя и в спешке его подписывать контракт. После подписания контракта внести в него изменения и дополнения практически не возможно: на все нужно будет получать согласия нанимателя

УВЕДОМЛЕНИЕ ЕЩЕ НЕ КОНТРАКТ

Что делать с уведомлением? Подписывать и ставить дату ознакомления. В противном случае наниматель имеет право уволить Вас по окончании месячного срока предупреждения за отказ от продолжения работы с изменившимися условиями труда по п.5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь. Если проект контракта не предоставлен работнику одновременно с уведомлением, можно прямо на уведомлении написать, что проект контракта не выдан. Подписание должно последовать не ранее месячного срока предупреждения.*Однако подписание уведомления-это еще не подписание контракта.* А для того, чтобы подписать приемлемый контракт, его необходимо изучить, и в случае, если он не в полной мере устраивает работника - внести в него изменения. Поэтому при подписании уведомления о переводе на контракт, требуйте предоставления вам для ознакомления проекта контракта. Можно обратиться к нанимателю с письменным заявлением о предоставлении проекта контракта

РАБОТНИК МОЖЕТ И ДОЛЖЕН ВНОСИТЬ. ИЗМЕНЕНИЯ В ТЕКСТ КОНТРАКТА. *При рассмотрении условий контракта следует также ознакомиться с нормами коллективного договора по поводу заключения контрактов на конкретном предприятии. Если работник не является членом заключившего коллективный договор профсоюза, он может распространить на себя действие коллективного договора письменным заявлением на имя нанимателя в соответствии со ст.365 Трудового Кодекса.*

Учитывая, что трудовой контракт - это обычный договор, его подписание возможно; только при достижении согласия нанимателя и работника по всем существенным пунктам контракта. А СОГЛАСОВЫВАТЬ ТЕКСТ КОНТРАКТА ПО СУТИ МОЖНО СКОЛЬКО УГОДНО ДОЛГО. Это связано с тем, что законодательством не установлено сроков, в которые контракт должен быть подписан. ГЛАВНОЕ - не отказываться от его подписания, а настаивать на включение в его текст таких положений, которые в максимальной степени удовлетворят и защитят работника. Не следует поддаваться давлению со стороны нанимателя и в спешке его подписывать контракт. После подписания контракта внести в него изменения и дополнения практически не возможно: на все нужно будет получать согласия нанимателя.

УХУДШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Теперь более подробно остановимся на тех пунктах, которые обязательно должны содержаться в тексте контракта. Это - компенсации за ухудшения правового положения работника, ведь срочный трудовой договор (контракт) реально ухудшает положение работника, так как дает нанимателю возможность, не продлевая контракт, уволить работника по окончании срока действия. При этом повторимся, что наниматель не обязан мотивировать увольнение работника по такому основанию. Более того, в период срока действия контракта работник не имеет права уволиться по собственному желанию. Именно поэтому перевод работника на контракт является реальным ухудшением правового положенияЧто же предлагает закон для компенсации работнику таких возможных неблагоприятных последствий? Это увеличение оклада до 50% и увеличение трудового отпуска до 5 дней. При этом увеличение оклада на 1 % и увеличение отпуска на 1 день не будет считаться нарушением, чем наниматель зачастую и пользуется.

50 ПРОЦЕНТОВ И ПЯТЬ ДНЕЙ

Для отстаивания своих интересов работникам необходимо добиваться увеличение оклада на 50% и увеличение трудового отпуска на 5 дней. Делать это нужно, направляя нанимателю так называемые «протоколы разногласий по тексту проекта контракта». В нем каждый раз необходимо указывать на то, что вы не отказываетесь от подписания контракта (чтобы вас не уволили за отказ от продолжения работы с изменившимися условиями труда), но настаиваете на включении в его текст конкретных условий, и предлагаете свою формулировку «пункт такой-то читать в следующей редакции: срок действия контракта 5 лет, пункт такой-то читать в следующей редакции: в связи с подписанием контракта увеличение оклада на 50% . увеличение трудового отпуска на 5 дней». Это примерный текст. Таким образом, в случае, если Вам предлагают контракт с неприемлемыми условиями, необходимо направлять нанимателю письменные документы, в которых обязательно указывать, что не отказываетесь от подписания контракта, но предлагаете вступить в переговоры по поводу его условий. В этом случае наниматель не имеет права Вас уволить, и если Вы в отстаивании своих прав проявите твердость, то продолжите работать на прежних условиях труда, то есть на бессрочном трудовом договоре.

ПРЕКРАЩЕНИЕ И ПРОДЛЕНИЕ КОНТРАКТА

Как известно, в настоящее время у работников многих предприятий и организаций республики истекают сроки заключенных ранее контрактов. Следует подчеркнуть, что право продлевать или расторгать контракт по истечению срока его действия по-прежнему принадлежит нанимателю.

Вместе с тем в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2005 г. № 392 каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за две недели до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Работник, не желающий работать на данном предприятии, должен предупредить об этом нанимателя за две недели до истечения срока контракта

Наниматель, не желающий продлить контракт с конкретным работником, также должен предупредить его об этом за две недели. Таким образом, наниматель, не предупредивший работника, не имеет права уволить его в день истечения срока контракта.

ПРОДЛЕНИЕ КОНТРАКТА

Указом № 392 определено, что продление контракта в пределах максимального срока (5 лет) осуществляется по согласованию сторон на срок не менее одного года.

Эта норма исключает продление контрактов на короткие сроки, что имело место на многих предприятиях. Указ предусматривает, что на срок меньше одного года контракт может быть продлен только с письменного согласия работника.

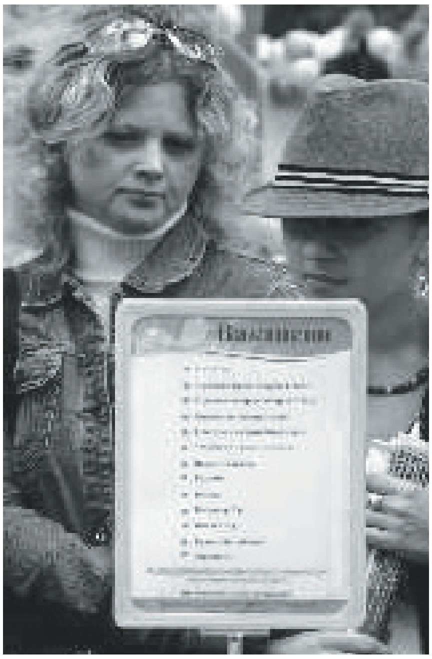
В этой связи следует подчеркнуть, что если наниматель, желая заключить контракт на меньший срок, вынуждает работника написать об этом письменное заявления, соглашаться на это не следует и необходимо требовать продления контракта на срок не менее одного года.

БОРИТЕСЬ ЗА СВОИ ПРАВА

По истечении максимального срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по договоренности сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года. По истечении максимального срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по договоренности сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года.

При заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта срок его действия определяется;с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им воз-раста трех лет, - не менее чем до окончания указанных отпусков;с работником предпенсионного возраста (женщины - 53 года, мужчины - 58 лет), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, - не менее чем до достижения общеустановленного пенсионноговозраста(женщины – 55 лет, мужчины - 60 лет) и получения им права на пенсию по возрасту.Контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон

Какой из этого можно сделать вывод? Боритесь за свои права. Закон не идеален, и работники также могут использовать его в своих интересах, как это активно делают наниматели.



Жительница г.Смолевичи, в поисках работы, изучает предложенные вакансии.

Контракт– удостоверение раба.

В Беларуси с самых высоких трибун заявляется о том, что срочный трудовой договор (контракт) применяется во всем цивилизованном мире и Европа, в частности, использует этот вид трудового договора как основной. И население, испытывая недовольство от повсеместного введения контрактов, думает, что по таким критериям живет остальной мир и наша страна идет тем же путем. Так ли на самом деле? Оказывается, что нет. Нас, мягко говоря, просто вводят в заблуждение.

Трудовой договор (контракт)-англ. *labour contract* - соглашение между работником и работодателем.Термины « трудовой договор» и «трудовой контракт» являются синонимами.

Это один из важных моментов. Говорят как. На Западе все работают по контрактам. Да, все . Но трудовой договор и контракт слова - синонимы. То есть, все на Западе работают по трудовым договорам . И это нормально. Но трудовые договоры (контракты) делятся на два основных вида: срочный, заключаемый на определенный срок и бессрочный, то есть заключаемый на неопределенный срок. В этом то и вся проблема. Большинство помнят, что в советское время и после в Беларуси до 2004 года, основная масса трудящихся работали по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. И все взаимоотношения с нанимателем регулировались Трудовым кодексом.После 2004 года все кардинально изменилось. Объявили, что мы сближаемся с цивилизованными странами. И насколько мы сблизились в сфере трудового права? Международные акты рассматривают трудовые договоры на определенный срок как исключение из общего правила и допускают их лишь при определенных условиях.

Европейское Соглашение социальных партнеров (общеевропейских союзов работодателей и Европейской конфедерации профсоюзов - ЕКП) о срочных трудовых контрактах, подписанное в марте 1999 г. предусматривает, что страны - члены ЕС должны принять меры во избежание зло-употреблений в виде «цепных трудовых контрактов» - заключения срочных трудовых договоров, которые регулярно продлеваются и тем самым не обеспечивают работникам социальных гарантий, предусмотренных в национальном трудовом законодательстве и в европейских социальных документах. Соглашением рекомендовано странам ЕС законодательно закрепить: предоставление работодателем объективных обоснований при неоднократном заключении срочного трудового контракта;установление максимальной продолжительности «цепных контрактов»;определение допустимого числа продлений контрактов такого рода. Типовой контракт работников стран, входящих в Европейское Экономическое Сообщество, содержит требование, согласно которому, заключая контракт, работодатель должен указать, по какой причине он является срочным.

Международная организация труда выразила свое отношение к срочным трудовым договорам, контрактам в Конвенции № 158 (1982 г.) и Рекомендации № 166 (1982 г.) о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя. Данная Конвенция содержит положения,

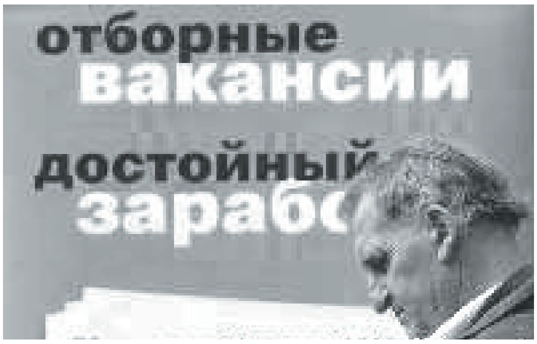
согласно которым страны, ее ратифицировавшие, предусматривают соответствующие гарантии против использования договоров о найме на определенный срок, цель которых уклониться от предоставления защиты,предусмотренной этой Конвенцией, а трудовые отношения с трудящимися не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением трудящегося или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы. Согласно Рекомендации №166 (п.3), в целях установления этих гарантий могут быть предусмотрены одна или более из следующих мер: а) ограничить использование договоров о найме на определенный срок случаями,когда учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения или интересы трудящегося, эти трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок; б) считать договоры на определенный срок, за исключением указанных выше случаев, договорами о найме на неопределенный срок; с) считать договоры о найме на определенный срок и продлевавшиеся один или несколько раз, за исключением указанных выше случаев, договорами о найме на неопределенный срок. Законодательство многих стран с рыночной экономикой предусматривает меры по ограничению применения срочных трудовых и гражданско - правовых договоров.

Так, во Франции, Италии, Швеции и ряде других стран запрещены срочные трудовые контракты при выполнении регулярных (обычных) работ.

В Финляндии установлено, чтосрочный трудовой контракт, перезаключенный на следующий срок, равнозначен постоянному трудовому договору.

В Норвегии действует закон о производственной среде, положения которого распространяются и на лиц, нанятых срочным трудовым контрактам. Этим законом запрещается «временная замена» персонала, при помощи которого работодатель мог бы заменить трудящихся своего предприятия, являющихся членами профсоюза, на неорганизованных работников Законом ограничена возможность так называемого «среднесрочного найма», т.е. такого порядка, когда работники нанимались на довольно длительный срок без включения их в системы социального обеспечения.

В Швеции предприниматели обязаны информировать профсоюзы о каждом случае заключения трудового договора на определенный срок.



В Германии соблюдение интересов работников при заключении срочных трудовых договоров находится под контролем производственных советов, в которых широко представлены профсоюзы.

В Бразилии законодательно определена конкретная доля разрешенных временных трудовых договоров в зависимости от числа работников данной компании. В законодательстве многих зарубежных стран определено, что наниматель должен заблаговременно предупреждать работников о своем намерении не продлевать срочный трудовой договор; такой договор может быть расторгнут досрочно по инициативе нанимателя не иначе,как в случае грубой вины работника или наличия форс - мажорных обстоятельств.

Д а н и я .

Срочное трудоустройство разрешается только в исключительных случаях и только для определенной группы работников. Когда используется срочное трудоустройство, работодатель, работник и организация (профсоюз) ведут переговоры насчёт договора следуя схеме срочного трудоустройства. Коллективный договор гласит, что трудоустройство обычно является бессрочным.Только в ситуациях, где очевидно, что работник может быть принят на работу только на некоторое время - долговременное отсутствие работника из-за болезни, отпуска материнства и так далее – прием работника может быть срочным (замещающий труд). Трудоустройство всякого другого рода - бессрочное. В конце срока выплачивается вознаграждение. Оно равняется зарплате за 3 месяца плюс одномесячная зарплата за каждый год. Вознаграждение не будет выплачиваться, если работник сам прерывает работу; если существует работа, на которую работник вернётся после окончания термина;если работа продолжается как бессрочная.

Л и т в а

Трудовой Кодекс Республики Литвы обеспечивает детальное определение срочного трудового договора и устанавливает период, в течение которогосрочный трудовой договор может быть заключен. Срочный трудовой договор может заключаться на определенный срок или на срок выполнения определенных работ, однако не более чем на пять лет. Во всех случаях, форма трудового договора устанавливается Правительством Республики Литвы и является обязательной всем работодателям (конечно, дополнительные условия в трудовом договоре могут быть определены, условия, менее благоприятные, чемустановленные Кодексом и другими трудовыми законами, являются недействительными).

Обязательное условие срочного трудового договора - срок. Если в трудовом договоре срок его действия не указан или установлен ненадлежащим образом, то договор считается заключенным на неопределенный срок.Не разрешается заключать срочный трудовой договор в случае, если работа носит постоянный характер, за исключением случаев,когда это устанавливается законами или коллективными договорами. Коллективные соглашения обычно определяют единственный случай - замена отсутствующего рабочего. Законы определяют несколько случаев заключения срочных трудовых договор:

- Сезонный трудовой договор. Он может быть заключен на срок, не превышающий двух месяцев в некоторых случаях , определенных Правительством:

(1для исполнения безотлагательных или недолгих работ, (2) для замены отсутствующих рабочих, (3) чтобы нанять студентов в течение их каникул.
- Работа директоров учреждений начального и среднего образования (5-летняя каденция).
- На должности преподавателей и научных работников высших учебных заведений лица назначаются путем открытого конкурса на срок полномочий продолжительностью не более 5 лет.
- лицо, которое получило высшее образование или образование верхнего уровня и не обладает педагогической квалификацией, может замещать должность учителя по строчному трудовому договору не дольше одного учебного года.

В установленных Правительством случаях трудовой договор может быть продлен, но не больше чем еще на один учебный год. В случае, если срок трудового договора истек,а трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон до истечения срока не потребовала его расторжения, договор считается продленным на неопределенный срок.Срочный трудовой договор становится бессрочным, если в период наличия трудовых отношений исчезают обстоятельства,в связи с которыми был определен срок договора (работник после отпуска не возвращается на работу и др.). В случае, если трудовой договор по истечении срока его действия не продлевается или прекращается, но до истечения одного месяца со дня его прекращения с уволенным с работы работником вновь заключается срочный трудовой договор на выполнение той же работы, то по требованию работника такой договор признается заключенным на неопределенный срок, за исключением случаев, когда работники были подобраны путем конкурса. В случае признания трудового договора бессрочным, перерывв работе засчитывается в непрерывный трудовой стаж работника по данному месту работы.

Норвегия

В Норвежском праве не существует никакого определения срочного трудового договора, но это не составляет юридических проблем. Согласно Акту об окружающей среде, трудовые договоры на определенный срок или исполнение задачи могут быть заключены только: 1) из - за природы работы, которая должна отличаться от нормальной и постоянной деятельности компании; 2) со стажерами; 3) чтобы обеспечить временную замену работника (часто здесь возникают проблемы); 4) с лицами администрации трудового рынка;5) с атлетами, тренерами, судьями и другим начальствомв организованном спорте; 6) из-за работы артиста или работы исследования; 7) чтобы справиться со временным приростом в рабочей нагрузке. Не установлены никакие минимальные или максимальные сроки, за исключением государственного сектора. Согласно Акту государственных служащих, работники не могут быть временно устроены на срок, более продолжительный, чем 4 года.Когда трудовой договор должен быть прекращен из-за недостатка работы, работник со срочным трудовым договором имеет право первенства на любую новую занятость, по которой он/она квалифицирован.Основное соглашение между Норвежской Конфедерацией Профсоюзов и Конфедерацией Норвежского Бизнеса и Промышленности содержит обязательства работодателя предоставить информациюоб использовании срочных трудовых договоров и делать это настолько срочно, насколько возможно.Согласно Основному соглашению, работодатель обязан консультироваться с профсоюзными лидерами до решения нанять работников по срочному трудовому договору. Обсуждения должны проводится как можно раньше ипо крайней мере один раз в месяц.

Санкции за нарушения этих обязательств включены в Основное соглашение.Использование этих трудовых договоров должно быть ограничено ситуациями,где они крайне необходимы.

В1995,Закон об окружающей среде был изменен, введены более ограничивающие юридические критерии для использования срочных трудовых договоров В закон включено условие, «что работа должна отличаться от той, которая обычно выполняетсяв компании»

Всего по срочным трудовым договорам в стране работает 9-10% трудоспособного населения.

Латвия

Закон о труде действует в Латвии с 1 июня 2002. Это законодательство регулирует и подписание срочных трудовых договоров.

Трудовой договор на определенное время может быть заключен для выполнения определенной кратковременной работы, под которой понимают:1) работу сезонного характера; 2) работу в таких сферах деятельности, в которых трудовойдоговор на неопределенное время обычно не заключают, учитывая характер соответствующего занятия или также временный характер соответствующей работы;3) замещение от сутствующего или отстраненного от работы работника, а также замещение такого работника, постоянное место работы которого стало свободным до момента приема нового работника; 4) случайную работу, которую обычно на предприятии не осуществляют;5)определенню временную работу, связанную с кратковременным расширением сферы деятельности предприятия или приростом объема производства;6) неотложную работу для устранения последствий непреодолимой силы, несчастного случая или других чрезвычайных обстоятельств,которые неблагоприятно влияют или могут повлиять на обычный ход работ на предприятии;7) предусмотренную для безработных оплачиваемую временную общественную работу или работу, связанную с профессиональным обучением безработного или его переквалификацией». Не установлен какой - либо минимальный срок срочного трудового договора. срочного трудового договора не может превышать двух лет (включая продления). Новый трудовой договор стем же самым работодателем рассматривается как продление, если время между подписанием предыдущего трудового договора и настоящего трудового договора не превышает 30 дней.Трудовой договор на определенный период времени должен определять дату прекращения трудового договора или условия, которые свидетельствуют о завершении конкретной работы. Продолжительность трудового договора может быть продлена, но общая продолжительность отдельных срочных трудовых договоров не может превышать

двух лет. Исключение может быть сделано,если работник (в отпуску или уволен) неспособен возвратиться на работу, чтобы работать в пределах двухлетнего предела.Если при окончании трудового договора ни одна сторона не просит прекратить трудовой договор,и работа продолжается, трудовой договоррассматривается как подписанный на неопределенный период времени.Работник,нанятый по срочному трудовому договору,име-ет право на перевод на постоянное рабочее место,если такая возможность возникает.Работодатель должен уведомить работника о таких вакансиях.

Р о с с и я

Все трудовые договоры разделены на две группы:трудовой договор с неуказанным сроком и трудовой договор на срок,не превышающий 5 лет(срочный трудовой договор). Закон не определяет минимального срока трудового договора. Закон устанавливает случаи (юридические инструкции) заключения срочного трудового договора,также как некоторые категории работников, которые могут быть сторонами соглашения по срочному трудовому договору, и лица, которые могут подписывать только этот тип трудового договора.Трудовой Кодекс Российской Федерации запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Трудовой Кодекс РФ предусматривает универсальную процедуру заключения,форму,содержание трудовых договоров (как срочных,таки на неопределенный срок),и универсальную ответственность за неисполнение условий этих типов трудовых договоров;Трудовой Кодекс не указывает существенных различий юридического статуса работников. Предполагается, что срочный трудовой договор подписывается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок,принимая во внимание определенные особенности работы или условия ее выполнения,если ничто иное не устанавливается Трудовым Кодексом или другими федеральными законами.Также срочный трудовой договор может быть подписан в случаях,конкретно установленных федеральным законодательством. Помимо того, законодательство устанавливает конкретные случаи и указания для подписания срочных трудовых договоровпо инициативе работодателя или рабочего (есть список случаев, который может быть расширен, предоставляющих возможность заключения срочных трудовых договоров. Таким образом законодательство устанавливает порядок, согласно которому заключение срочного трудового договора должно быть обосновано конкретными условиями , определенными в трудовом договоре.В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.Трудовые отношения с работниками по срочным трудовым договорам прекращаются по общим правилам, установленным в Трудовом кодексе и другим инструкциям, установленным Кодексом и другими федеральными законами,устанавливающими конкретные гарантиии компенсации при увольнении.

Ш в е ц и я

Срочные трудовые договоры могут использоваться в частном и общественном секторе.Должна быть объективная причина заключить этот тип трудового договора.Срочный трудовой договор может быть заключен в следующих случаях:

1.Трудовой договор на установленный срок, указанный сезон или указанную задачу, если это требуется из-за специального характера работы.2.Трудовой договор на установленный срок,относительно временнойзанятости заместителя, стажировок или занятости во время каникул.3.Трудовой договор на установленный срок, не превышая общее количество шести месяцев в течение любого двухлетнего периода, если это причиняется временной пиковой рабочей нагрузкой. 4.Трудовой договор в течение периода обязательной военной службы работника, продолжающейся больше чем 3 месяца согласно Акту национальной тотальной обороны (SFS 1994:1809). 5. Трудовой договор на установленный срок относительно занятости в пенсионном возрасте, когда работник достиг возрастаобязательнойотставки с пенсией старости или, в отсутствии такого обязательства отставки, когда работник достиг возраста 67. Если работник нанимался работодателем как замещающий работник в совокупности больше чем три года в течение последних пяти лет, занятость преобразовывается бессрочную. (Нет никакого максимального срока. За работником, проработавшим в течение 12 месяцев, остается право первенства быть принятым на новую работу. Если работник нанимался работодателем как замещающий работник в сово-купности больше чем три года втечение последних пяти лет, Страны бывшего Советского Союза также не очень отличаются от других стран мирового сообщества в регулировании вопросов по срочным трудовым договорам (контрактам). Главным моментомпроходит во всех трудовых кодексах этих стран то, что срочные трудовые договора заключаются только тогда, когда работа не носит постоянный характер.

Т а д ж и к и с т а н .

Срок трудового договора (контракта).

Трудовые договоры (контракты) могут заключаться:
1) на неопределенный срок;
2) на определенный срок (не более пяти лет);3) для выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется место работы;
4) на время выполнения определенной работы;5) для выполнения сезонных работ.

Трудовые договоры (контракты) на выполнение сезонных работ заключаются в случаях, когда работа в силу природно-климатических условий может выполняться в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Если в трудовом договоре (контракте) не оговорен срок его действия,то договор считается заключенным на неопределенный срок и не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.

Срочные трудовые договоры (контракты) заключаются в случаях, когда договоры на определенный срок не могут быть заключены с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения,

или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом.

Украина.

Сроки трудового договора. Трудовой договор может быть: 1) бессрочным, который заключается на неопределенный срок;2)на определенный срок,заключаемый по соглашению сторон;3) таким, который заключается на время выполнения определенной работы.Срочный трудовой договор заключается в случаях,когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок всвязи с характером выполняемой работы или условий ее выполнения, или интересов работника и иных случаях, предусмотренных законодательными актами.

Молдова.

Индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок в соответствии с частью (2) статьи 54 только для выполнения работ, носящих непостоянный характер, в следующих случаях: a) на период временного отсутствия работника,действие индивидуального договора которого приостановлено, за исключением случаев его участия в забастовке; b) на время выполнения временных работ продолжительностью до двух месяцев, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода года; c) с лицами, откомандированными на работу за пределы Республики Молдова; d) на время стажировки и профессиональной подготовки работника на другом предприятии;e)с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;f) с лицами, вышедшими на пенсию по возрасту, на срок до двух летg)с научными работниками учреждений, занимающихся научными исследованиями и разработками, педагогическими работниками и ректорами высших учебных заведений,а так-же с директорами колледжей по результатам конкурса,проведенного в соответствии с действующим законодательством;h) на период избрания работника на определенный срок на выборную должность в центральных и местных органах публичной власти,а также в профсоюзных органах, органах патронатов, других некоммерческих орг анизаций,хозяйственных товариществ и обществ;i) с руководителями предприятий, их заместителями и главными бухгалтерами предприятий; j) на период выполнения безработными оплачиваемых общественных работ в порядке, установленном Правительством; k) на время выполнения определенной работы; l) с творческими работниками из области искусства и культуры; m) с работниками религиозных объединений;а также n) в иных случаях,предусмотренных действующим законодательством.

Армения

Трудовой договор заключается на определенный срок, если трудовые отношения не могут определяться неопределенным сроком с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или законом. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может заключаться на определенный период времени, или с установлением календарного срока, или до завершения работ,пять лет. После истечения срока действия трудового договора, заключенного на срок менее пяти лет, срок действия трудового договора может быть продлен по соглашению сторон. Общий суммарный срок действия срочных трудовых договоров, заключенных на срок менее пяти лет у того же работодателя, не может превышать пяти лет, если прерывание трудовых договоров, заключенных на определенный срок,не превышает одного месяца, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 настоящей статьи. Письменное соглашение сторон о продлении срока действиятрудового договора, заключенного на определенный срок, достигается по меньшей мере за десять дней до истечения срока действия договора. В случае расторжения в течение пяти лет трудового договора, заключенного на определенный срок у того же работодателя, и заключения непозднее чем втечение одногомесяца нового договора на определенный срок работа работника считается непрерывной. *В итоге мы видим, что срочные трудовые договоры являются исключительной формой организации работы (потому, что это обычно более выгодно для более сильного социального партнера - работодателя), в то время как нормальная,преобладающая форма - постоянная занятость. Хочется заметить, что Трудовой Кодекс Беларуси также не предусматривает повсеместного применения срочного трудового договора, но в отличие мирового сообщества мы живем не по законам, принятым цивилизованным путем, а по декретам и указам одного человека, который за всех решил, что для нас лучше. В итоге оказалось, что работники, как всегда, оказались в незавидном положении. Они все имеют статус временно нанятых на работу,что позволяет нанимателю, угрожая увольнением, в полной мере использовать свою власть и диктовать свои условия.*

ДЕКРЕТ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
26 июля 1999 г. N 29

О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРАХ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВОЙ ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Изменения и дополнения. Указ Президента Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. № 145 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2002 г., № 27, 1/3550); Декрет Президента Республики Беларусь от 4 апреля 2002 г. № 10 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2002 г., № 43, 1/3611); Декрет Президента Республики Беларусь от 30 августа 2002 г. N 22 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь,2002г.,N100,1/4003)В целях совершенствования организации труда,предупреждения нарушений законодательства в сфере трудовых отношений и в соответствии с частью третьей статьи 101 Конституции Республики Беларусь постановляю:1. Предоставить нанимателям право заключать с работниками контракты на срок не менее одного года.В случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, заключение контрактов является обязательным. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с

которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется впорядке, предусмотренном законодательством о труде.При отказе работника заключить контракт трудовой договор прекращается по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.Действие указанных контрактов может быть прекращено до истечения их срока по основаниям, предусмотренным законодательством или контрактами. Трудовые договоры, заключаемые в письменной форме на определенный в них срок и содержащие особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.2. Контракт, заключенный с работником, должен предусматривать: 2.1. срок и периодичность (не реже одного раза в месяц) выплаты заработной платы; 2.2. обеспечение нанимателем повышения квалификации работников 2.3. проведение аттестации не реже одного раза в три года, если Президентом Республики Беларусь не установлен иной срок; 2.4. зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;2.5. дополнительные меры стимулирования труда, в том числе: предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней; повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством); 2.6. уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за: отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин; использование государственного имущества не в служебных целях; 2.7.уменьшение работнику отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин.При этом отпуск должен быть не менее двадцати одного календарного дня;2.8.полную материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежнымивыплатами, неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей,их хищением,уничтожением; 2.9дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей: нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий; причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству,юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом); неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан; незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений; непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам;необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лицк установленной законодательством ответственности за такие нарушения; распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника;непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органовмер по устранению, выявленных нарушений, а также по возмещениюматериального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства.3. Установить, что незаконное привлечение работника к ответственности влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере до 100 базовых величин.

Протоколы по делам об административных правонарушениях, предусмотренных настоящим пунктом, составляются уполномоченными на то должностными лицами органов департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты.

Рассмотрение дел об административных правонарушениях, предусмотренных настоящим пунктом, осуществляется судом. 4. Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), но не реже одного раза в месяц. Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с государственными праздниками, праздничными или выходными днями она должна производиться накануне их. Средний заработок за все время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска. Выплата заработной платы руководителям организаций производится не ранее ее выплаты работникам данных организаций и в соответствии с процентом (долей) заработной платы, выплаченной этим работникам. Органам департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты предоставляется право при проверках получать от организаций и индивидуальных предпринимателей необходимые материалы (сведения) по операциям и счетам, связанные с начислением и выплатой заработной платы. .

За предоставленную информацию выражаем огромную благодарность юридической службе независимого профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (РЭП): тел. (017) 231-33-31 www.praca-by.info. А так же интернет-порталу www.kontraktunet.info

«Люди хотят,
чтобы что - то произошло,
но бояться,
чтобы чего-либо не случилось.»

Булат Окуджава

Галоўны рэдактар : *Яўген Смалявіцкі*
Мастацкі рэдактар: *Зорачка*
Выдавец і заснавальнік: *Грамадская ініцыятыва "За Новыя Смалявічы"*

Адваротная сувязь: ***goradnasz@gmail.com***
Тыраж: *299 асобнікаў*
Распаўсюджваеццa: *Бясплатна*